



ARBEIDSRETTE

Sammendrag. Pensjonsinnskudd. Endring

Spørsmålet i saken var om arbeidsgiver kunne redusere proSENTSatsen for pensjonsinnskudd på bakgrunn av lovendringen som pålegger arbeidsgiver å innbetale pensjon for inntekt mellom 0–1 G. Bedriften hadde en avtale med de ansatte om 5 % pensjonsinnskudd på inntekt mellom 1–12 G. Som følge av kravet om pensjon fra første krone endret bedriften innskuddet til 4,02 % for inntekt mellom 0–12 G med den begrunnelse at dette tilsvarte et pensjonsinnskudd på 5 % for inntekt mellom 1–12 G. Ifølge bedriften ville noe annet medføre et høyere pensjonsinnskudd enn det partene hadde forutsatt, og lovendringen kunne ikke gripe inn i en eksisterende tariffavtale på denne måte. Arbeidsretten kom til selskapet hadde en tariffbasert plikt til å betale pensjonsinnskudd på 5 % for inntekt mellom 1–12 G. Avtalen om dette var helt klar, og det var ikke tatt noen forbehold hverken om nivået på bedriftens pensjonsutgifter eller mulige endringer i pensjonslovgivningen. Det klare utgangspunktet er at ny lovgivning ikke griper inn i eksisterende tariffpliktelse. Lovendringen, som ga de ansatte en ny rett til pensjon for inntekt mellom 0–1 G, kunne derfor ikke få betydning for selskapets plikt etter avtalen til å betale innskudd på 5 % for inntekt mellom 1–12 G.

Dom 14. april 2026 i

sak nr. 25/28, AR-2026-11

Landsorganisasjonen i Norge (advokat Eirik Pleym-Johansen)

mot

Næringslivets Hovedorganisasjon og Bratseth AS (advokat Marie Blix Werner).

Dommere: Hanne Bjurstrøm, Eli Mette Jarbo, Knut H. Kallerud, Tor-Arne Solbakken, Bent Ove Hanasand, Roger Hansen, Tore Ulleberg.

DOM

- (1) Spørsmålet i saken er om Bratseth AS ensidig kan redusere proSENTSatsen for pensjonsinnskudd i bedriften fra 5 % til 4,02 % for lønn mellom 1–12 G som følge av lovendringen som pålegger alle arbeidsgivere å betale pensjonsinnskudd fra første krone.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**

(3) Partene er bundet av Landsoverenskomsten for elektrofagene 2024–2026 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon/NHO Elektro og Landsorganisasjonen i Norge/EL og IT Forbundet (EI og It). Overenskomsten er en normallønnsavtale, men åpner for bedriftsinterne tillegg. Det følger av lønnsbestemmelsen i § 3 at lønnen er sammensatt av «Fastlønn» (§ 3 A), «Fagarbeidertillegg» (§ 3 C) og «Fastlønn i den enkelte bedrift» (§ 3 E).

(4) Paragraf 3 E lyder:

«Fastlønn i den enkelte bedrift

Bedriftsinterne tillegg i den enkelte bedrift

Avtale om bedriftsinterne tillegg er en særavtale iht. Hovedavtalens § 4.2 pkt. 4. Særavtalen kan revideres i tariffperioden, men det forutsetter enighet for å kunne gjennomføre endringer i tariffperioden.»

(5) Denne bestemmelsen hadde samme ordlyd på det tidspunktet tvisten oppsto.

(6) Hovedavtalen mellom LO og NHO 2022–2025 § 4-2 punkt 4 lyder:

«Særavtaler som følger bedriftens tariffavtale

Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge bedriftens tariffavtale løper, gjelder videre for neste tariffperiode, dersom man ved tariffrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

Har særavtalen samme varighet som bedriftens tariffavtale, kan det i tariffperioden kreves lokale forhandlinger om revisjon av særavtalen.

Oppnås ikke enighet kan saken bringes inn for organisasjonene etter Hovedavtalen § 2-3. Oppnås fortsatt ikke enighet kan hver av de lokale parter med samme oppsigelsestid som tariffavtalen bringe særavtalen til opphør ved tariffavtalens utløpstid.»

(7) **Bakgrunnen for tvisten**

(8) Bratseth AS (Bratseth) er en teknisk entreprenør som tilbyr tjenester innen elektro, ventilasjon og prosjektering. Selskapet har avdelinger på Sunndalsøra og i Molde. Etter det opplyste var det om lag 60 ansatte i bedriften på det tidspunkt tvisten oppsto. Antallet ansatte er nå betydelig redusert på grunn av den økonomiske situasjonen i selskapet.

(9) Frem til 1. juli 2021 hadde Bratseth en innskuddspensjonsordning med pensjonsinnskudd på 4 % for lønn mellom 1–12 G. Partene er uenige om ordningen ble etablert administrativt eller etter et krav fra de ansatte. Dette har imidlertid ikke betydning for saken.

(10) I forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene i 2021 sendte daglig leder i Bratseth følgende tilbud til klubbleder for EI og It i bedriften:

«Vårt tilbud:

- Pensjon endres fra 4% til 5%.
- Sonetillegg smuss Hydro, her skal det avklares sonekart sammen med Hydro-
- Lokal særavtale:
 - Trinn 1 (0 år) endres til 3 kr, fra 2,24
 - Trinn 4 (11 år) endres til 2 kr, fra 1,75
 - Servicetillegg endres til kr 9,-
 - Gis for alle timer hos montør dersom det vurderes at montør er skikket til servicetillegg, ref. avtale og at vedlagte vurderingsskjema er gjennomført.
 - BHS tillegg endres til kr 18, - og gjøres til et samlet og ikke 2 forskjellige, krav om kurs/reell kompetanse. (Må være i stand til det.)

Hva dette utgjør i %/kroner for hver enkelt har vi ikke regnet på, men endringen i pensjon utgjør 370-400 totalt på selskapet.

Hører fra dere på dette.»

(11) Ifølge forklaringen fra daglig leder var bakgrunnen for tilbudet at selskapet hadde overtatt virksomhet i Molde og at de ansatte der hadde pensjonsinnskudd på 5 % for lønn mellom 1–12 G.

(12) Klubbleder svarte på tilbudet i e-post 14. juni 2021:

«Ref tlf samtale

- Pensjon endres fra 4% til 5%
- Lokal avtale:
- ...

Da er vi nok enige 😊

Tenker at vi da lager ferdig utkast til ny avtale, så signerer vi.»

(13) I lokal protokoll fra forhandlingsmøte hos Bratseth 14. juni 2021 heter det:

«Sak 1:

Lokale lønnsforhandlinger.

Viser til tariffavtalen Landsoverenskomsten for elektrofag § 3E.

Saken ble drøftet, og en ble enige om følgende:

- Pensjon endres fra 4% til 5%
 - Trinn 1 (0 år) endres til 3 kr, fra 2,24
 - Trinn 4 (11 år) endres til kr 2, fra kr 1,75
- Servicetillegg endres til 5 % av 3A
- ...
- Ferdig oppdatert lønnsavtale opprettes og signeres så fort det lar seg gjøre.»

(14) Tilsvarende protokoll ble signert med de øvrige fagforeningene i bedriften.

(15) På dette tidspunktet var det ingen lovbestemt plikt til å innbetale pensjonsinnskudd for inntekt under 1 G. For inntekt mellom 1–12 G fulgte det av loven at pensjonsinnskuddet måtte utgjøre minst 2 %.

- (16) Under de sentrale frontfagforhandlingene i 2016 ble det fremmet krav om obligatorisk pensjonsopptjening fra 0 -1 G. Dette ble avvist av NHO. Partene ble under meklingen enige om å løfte spørsmålet opp på politisk nivå gjennom et brev til statsministeren.
- (17) Med virkning fra 1. januar 2022 ble lov om obligatorisk tjenstepensjon endret, og etter § 4 plikter arbeidsgiver å betale minst 2 % i pensjonsinnskudd av lønn mellom 0-12 G. Etter pensjonslovgivningen må prosentsatsen for pensjonsinnskudd være lik for lønn mellom 0–7,1 G.
- (18) Det fremgår av referat fra møte 1. april 2022 at partene lokalt i Bratseth drøftet konsekvensen av denne lovendringen. Det heter her:

«Pensjon fra 1. krone – endringer i regelverk.

Det ble fra 01.01.22 innført nye regler, med krav om sparing på minimum 2 % fra 1. krone, samt nedre grense på 13 år-

Bratseth har i dag sparing på 5 % over 1 G.

Bratseth vil justere spareprofil, slik at sparebeløpet er det samme, men da ift. de nye reglene, dvs. fra 1. krone, og fra 13 år og 1. arbeidsdag.»

- (19) Referatet fra et møte mellom de samme partene 3. juni 2022 lyder blant annet:

«El og IT:

-Pensjon fra 1. krone.

Det er nå endret fra 5 % til 4.02 % - da blir sparebeløpet det samme.

El og IT ønsker å beholde denne på 5 %.

...»

- (20) Partene opprettholdt disse synspunktene i protokoll fra møte 16. juni 2022.
- (21) Etter dette endret Bratseth prosentsatsen for pensjonsinnskudd fra 5 % på lønn mellom 1–12 G til 4,02 % på lønn mellom 0–12 G. Ifølge forklaringene ble dette gjort i samarbeid med bedriftens pensjonsleverandør. Partene er uenige om endringen skjedde fra 1. mai eller 1. juli 2022. Dette har ikke betydning for spørsmålet i saken.
- (22) 24. oktober 2022 sendte daglig leder i Bratseth en e-post til klubbleder ved bedriften:

«Her er vår tilbakemelding på forholdet knyttet til pensjon.

Viser til Prop.223 L (2020-2021) Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak) Endringer i pensjonslovgivningen mv. (pensjon fra første krone og dag, garanterte pensjonsprodukter).

1. Vi har høyere sparesats enn minstekravet.
2. Vi har benyttet oss av muligheten til tilpasninger før 30.06 for å unngå en betydelig kostnadsøkning.

3. Vi har valgt å opprettholde sparebeløpet i kroner, da kom vi frem til 4,02 % i samråd med vår pensjonsleverandør.»

(23) I e-posten var videre følgende utdrag fra Prop. 223 L (2020-2021) klippet inn:

«5.1 Konsekvenser for arbeidsgivere

Et krav om pensjonssparing for alle ansatte i innskuddspensjonsordninger med minstesats på 2 % antas å gi en økning i minstekravet til pensjonssparing for arbeidsgivere som ikke allerede gir sparing fra første krone, på om lag 1,8 mrd. Kroner årlig, basert på antall medlemmer, omfanget av deltid og størrelsen på grunnbeløpet i 2019. Arbeidsgivere som har høyere sparing enn minstekravet, kan ved å redusere sparesatsen helt eller delvis utligne kostnadsøkningen (bedriftens understrekning).»

(24) I protokoll fra lokalt møte 25. mai 2023 heter det blant annet:

«1. Det er i det siste kommunisert/spredd en usikkerhet i organisasjonen blant annet om nivå på lønn og «rettsak» ift. Pensjon.

...

3. Pensjon Under jobb, stort arbeidspress i Nelfo pga. sykdom. Frist for tilbakemelding 31.05.23.»

(25) 6. juni 2023 sendte klubbleder følgende e-post til daglig leder:

«Mangler fortsatt tilbakemelding ifm sak om pensjon og overtid etter forhandlingsmøte den 10.05.23. Ny frist for tilbakemelding den 31.05.23 ble heller ikke opprettholdt.

Det er heller ikke kommet referat etter møtet som lovet flere ganger.

Hører vi ikke noe i løpet av uken, så sender vi saken videre inn til el&it sentralt.

Dette er absolutt siste frist for å løse saken lokalt.»

(26) Daglig leders svar på denne 13. juni 2023 lyder:

«If. Pensjon og sparing fra 1. krone, her er vårt svar av 24. oktober. Viser også til innkalling til møte 01.04.22 – hvor saken om pensjon er meldt fra oss.

Vi har ikke annet svar enn dette som er under – ref Prop 223 L (2020-2021), dog noe utfyllende:

1. Forstår vi det slik at klubben hevder å ha forhandlingsrett på innskuddsprosentsen til bedriftens pensjonsordning.
2. I utgangspunktet er det sikker rett at dette er bedriftens styringsrett, så lenge innskuddet er innenfor lovens rammer.
3. Dette innebærer at bedriften kan endre innskuddet uten forhandlinger med de tillitsvalgte.
- 4.
- ...
- f. Innskuddssatsen i pensjonsplanen er ikke en del av 3E-avtalen.»

(27) I protokollen fra møte lokalt 27. juni 2023 punkt 4 «Pensjon» heter det:

«Saken ift. pensjon er etter ledelsens oppfatning håndtert ift. de regler som fremgår av mail fra Rune Midthaug av 13.06.2023.

Det kan være at saken ikke er korrekt håndtert ift. styringsgruppe, med denne har kun uttalelsesrett, og er ikke besluttende.

1. Forslag fra Rune 200 000 kr inn på reisekasse, pensjon prosent forblir på 4,02 %.

2. Det inviteres til en «pensjonskveld» hvor vi får informasjon fra leverandør.
- Ledelsen mener helt og holdent at de fulgt alle anvisninger fra staten i Prop. 223 L (2020-2021) (regjeringen.no) ift å justere på prosent satsen, dette har minimal/ingen innvirkning på sparebeløpet (kroner per år) til den enkelte.

Ledelsen mener å være sikker i sin sak. Denne har vi nok tapt da ledelsen har fulgt loven.

Som en «slags» kompensasjon for «plunder og heft» vil bedriften spytte inn ca 50 % av «spart utlegg til pensjon». Dette utgjør kr 200 000,-kroner inn i reisekassen.

- Trond sjekker opp 28.06, prøver å få lagt denne «død» med EL & IT sentralt.»

- (28) I vedlegg til e-post fra daglig leder til klubbleder 4. september 2024 heter det under punktet «Andre avklaringspunkter»:

«Tvistesak om pensjon:

- Tvistesak pensjon som er innmeldt sentralt må trekkes.
- Virksomheten vil da tilby å betale inn 0,98 % ekstra pensjon for år 2024 på siste pensjonsinnbetaling i 2024.»

- (29) El og It-klubbens etterfølgende tilbakemelding 26. september 2024 lyder:

«Klubben er, i motsetning til hva daglig leder feilaktig påstår til alle, enig, og har alltid vært, enig at arbeidsgiver kan gjøre endringer i pensjonen. Klubben er derimot uenig i *måten* det ble gjort på. Dvs at arbeidsgiver endret det uten noe informasjon/involvering av tillitsvalgte. Det ble tilfeldigvis lagt merke til av en ansatt og dette svekker tilliten man har til ledelsen.

Endringer som påvirker arb.forholdet skal det informeres om, se Hovedavtalen § 9-1, § 9-3, § 9-6. Slike regler er til for å sikre stabilitet, ved å motvirke muligheten til å justere pensjon og andre ting når som helst uten å utdele info.

Tilbakemelding fra klubben:

- Hvorfor ble det aldri informert om?
- Status: avventer: Kommer tilbake til dette snart.»

- (30) El og It og Nelfo (nå NHO Elektro) tvisteforhandlet 7. oktober 2024. I protokollen fra forhandlingene heter det blant annet:

«Saksbeskrivelse:

Saken gjelder lokal uenighet om bedriftens adgang til å endre størrelsen på innskuddet i pensjonsordningen, eller om størrelsen på dette var inntatt i lokal særavtale.

EL og IT Forbundet sitt syn:

Den 14. juni 2021 ble de lokale parter i forhandlingsmøte enige om at bedriftens pensjonsordning (OTP) endres fra 4 % til 5 %. I mai 2022 ble det oppdaget av ett medlem at pensjonsinnbetalingen var blitt redusert fra 5 % til 4,02 %. Dette er gjort ensidig av bedriften uten at de tillitsvalgte har blitt informert eller involvert. Det eneste svaret de tillitsvalgte har fått fra bedriften er en henvisning til Prop. 223L pkt. 5.1.

Det ble avholdt et lokalt forhandlingsmøte på bedriften 10. mai 2023 angående uenighet om endring av pensjonsavtale. Bedriften skulle skrive protokoll fra dette møtet. Det ble aldri skrevet protokoll, selv med gjentatte purringer fra klubben.

Forholdet fra bedriftens endring av pensjon 1. juli 2022 er fortsatt uavklart.

Det fremkommer av mottatt følgeskriv fra tillitsvalgte i saken, at bedriften muntlig har meddelt at de har kompensert reduksjonen av pensjonsinnbetalingen for de NITO organiserte i lokalt lønnsoppgjør.

De lokale parter har gjennom flere lokale forhandlinger fremforhandlet OTP til 5 %.

Det ble ikke avholdt noe informasjons, drøftelser eller forhandlingsmøter før reduksjonen av pensjonsinnbetalingen ble iverksatt.

EL og IT Forbundet mener at bedriften ikke har anledning til å benytte seg av styringsretten til å ensidig endre fremforhandlet lokal avtale om OTP uten forhandlinger med klubben.

Med bakgrunn i overstående mener EL og IT Forbundet at OTP på 5 % fortsatt er gjeldende i bedriften og at en avtale er å anse gjeldende fram til man er enige om noe annet.

NHO Elektro sitt syn:

Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver, innenfor lovens rammer, fastsetter størrelsen på pensjonsinnskuddet.

Det fremkommer av lokalt fremforhandlet 3E-avtale at størrelsen på pensjonsinnskuddet ikke er innatt i særavtalen. Bedriften kan da gyldig regulere størrelsen på pensjonsinnskuddet.»

(31) LO og NHO opprettholdt disse synspunktene i de sentrale tvisteforhandlingene 9. januar 2025.

(32) Det ble forhandlet etter HA § 4-2 om oppsigelse av særavtalen 11. desember 2025. Av protokollen fremgår blant annet:

«Det vises til pågående tvist i Arbeidsretten. Bratseth AS fastholder sitt standpunkt om at det ikke er inngått særavtale mellom partene om størrelsen (% sats) på pensjonsinnskuddet. For det tilfelle at pensjonsinnskuddssatsen i protokollen datert 14. juni 2021 likevel anses som særavtale, så har Bratseth AS innkalt EI og IT klubben ved tillitsvalgt Ole Andre Rovde Røbekk til forhandlinger i henhold til Hovedavtalen § 4-2.

Partene drøftet endringer i pensjonsavtalen, men kom ikke til enighet.

Som følge av at enighet ikke ble oppnådd anfører bedriften at avtalen vil bli sagt opp.»

(33) 19. desember 2025 sendte daglig leder i Bratseth følgende melding til tillitsvalgte for EI og It-klubben:

«Oppsigelse av særavtale iht Hovedavtalen § 4-2.

Det vises til innkalling til forhandlinger datert 11.12.2025 og etterfølgende forhandlinger som fremgår av protokoll datert 19.12.2025.

Som anført i protokollen sies avtalen herved opp.»

(34) Landsorganisasjonen i Norge tok ut stevning for Arbeidsretten 5. september 2025.

Næringslivets Hovedorganisasjon og Bratseth innga tilsvar 24. oktober 2025.

Hovedforhandling ble gjennomført 10. mars 2026. To parter og fire vitner avga forklaring. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.

(35) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**

(36) *Landsorganisasjonen i Norge* med EL og IT Forbundet har i korte trekk anført:

(37) Partene har inngått en særavtale om pensjonsinnbetaling på 5 % for lønn mellom 1–12 G. Arbeidsgiver kan ikke ensidig endre denne. Protokollen henviser til overenskomsten § 3 E, hvor det klart fremgår at lokale tillegg er særavtaler og bare kan endres etter reglene i Hovedavtalen § 4-2 punkt 4.

- (38) At protokollen ikke er inntatt i bedriftens samling av lokale avtaler er uten betydning. Det oppsto tidlig tvist mellom partene om protokollens innhold og status. Det var derfor naturlig at bedriften ikke tok denne inn i samlingen. Skulle retten mene at protokollen ikke er en særavtale er dette uansett en tariffavtale som er bindende for bedriften.
- (39) Det følger klart av protokollens ordlyd at pensjonsinnskuddet skal være 5 %. Det er hverken i tilbudet fra bedriften eller i protokollen, tatt forbehold om endringer i pensjonslovgivningen. På avtaletidspunktet burde det vært kjent for bedriften at det var igangsatt arbeid med å utrede pensjon fra første krone. Bedriften må ta konsekvensene av at eventuelle forutsetninger fra bedriftens side ikke ble formidlet til klubben.
- (40) Bedriftens overslag over kostnadene ved å øke innskuddsprosenten fra 4 til 5 % kan ikke forstås som et tak for bedriftens pensjonskostnader. Det er helt normalt at bedriften ønsker å vise hva den legger i potten under lønnsoppgjøret. De tillitsvalgte hadde ingen foranledning til å oppfatte dette som en grense for bedriftens fremtidige pensjonsforpliktelser.
- (41) Det er anført at det følger av Prop. 223 L (2020-2021) at man kan tilpasse seg den nye lovbestemmelsen ved å endre innskuddsprosenten slik bedriften her har gjort. Det fremgår klart av Arbeidsrettens dom i sak AR-2025-2 at forarbeidene ikke kan forstås slik. Den nye lovbestemmelsen kan ikke gripe inn i en eksisterende tariffavtale. NHO foreslo i høringsrunden den fremgangsmåten som bedriften her har benyttet, men dette ble avvist av lovgiver.
- (42) Klubben har ikke godtatt bedriftens endring av innskuddsprosenten. Fra det ble kjent at selskapet hadde planer om å redusere pensjonssparingen har klubben gitt uttrykk for at de er uenige i dette. Et og Et sentralt ble tidlig bragt inn i saken og en mulig rettssak var tema mellom partene. Bratseth hadde derfor ingen grunn til å tro at klubben hadde endret standpunkt i saken.
- (43) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Bratseth AS er tariffmessig forpliktet til å innbetale 5 % pensjonsinnskudd for lønn mellom 1-12 G.
 2. Bratseth AS reduksjon fra 5 % til 4,02 % pensjonsinnskudd for lønn mellom 1-12 G er tariffstridig.
 3. Bratseth AS plikter å gjenopprette en pensjonsordning og etterinnbetale nødvendig pensjonskapital for å gjenopprette tariffmessig tilstand i samsvar med særavtalen av

14.06.2021, med virkning fra det tidspunkt pensjonsinnskuddet ble redusert fra 5 % til 4,02 % for lønn mellom 1-12 G.

4. Bratseth AS plikter å foreta etterbetaling av tapt pensjonsopptjening til berørte medlemmer i den utstrekning det ikke skulle være mulig å gjenopprette det tariffstridige forhold ved etterinnbetaling av pensjonsinnskudd i henhold til påstandens punkt 3.

5. NHO plikter å medvirke til at de tariffstridige forholdene opphører og rettes.»

- (44) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Bratseth AS* har i korte trekk anført:
- (45) Protokollen er ikke en særavtale, men en del av lønnsoppgjøret i 2021. Overenskomsten § 3 E regulerer avtaler om lønn og ikke avtaler om pensjon. I tilbudet fra Bratseth under lønnsforhandlingene i 2021 var det et klart skille mellom «pensjon» og «lokal særavtale», og ingen av partene mente at pensjon skulle reguleres i en særavtale. Dette ble første gang anført under de lokale tvisteforhandlingene 7. oktober 2024. Protokollen er heller ikke inntatt i bedriftens samling over inngåtte lokale avtaler.
- (46) I sitt tilbud om å øke prosentsatsen for pensjonsinnskudd fremla Bratseth en beregning av hva dette ville koste. Det var en forutsetning at det utgiftsnivået som fremkom her representerte taket for bedriftens utgifter til pensjon. Bedriften oppfylder denne forpliktelsen. Med en pensjonssparing på 4,02 % på inntekt mellom 0–12 G får de ansatte tilsvarende sparingen i kroner som med 5 % fra 1-12 G. Denne måten å utligne utgiftsøkningen ved lovendringen følger av lovens forarbeider.
- (47) Saksøkers forståelse medfører at de ansatte får en totalt uforutsett økning av pensjonssparingen som de ikke har hatt noen forventning om. Den nye loven vil med en slik forståelse gripe inn i partens eksisterende tarifforhold på en måte som det ikke er adgang til. Tariffavtaler og lovbestemmelser er to ulike ting og må forstås i sin sammenheng.
- (48) Klubben lokalt har godtatt den omtvistede endringen. Dette går frem flere steder i de lokale protokollene. Blant annet heter det at EI og IT-klubben skulle få lagt «saken død», og at «arbeidsgiver kan gjøre endringer i pensjonen». Det var først når partene sentralt ble trukket inn at konflikten eskalerte. Bratseth kom med flere forhandlingsutspill for å oppnå enighet, uten at det førte frem. Bedriften har det vanskelig økonomisk og det er begrenset hvor langt den kan strekke seg.
- (49) Pensjonsforpliktelser er langsiktige økonomiske bindinger. Bedriften har styringsrett over nivået på pensjonssparingen så lenge lovens krav er oppfylt. Det følger av rettspraksis både fra Arbeidsretten og Høyesterett at det må foreligge særlig

tungtveiende forhold dersom arbeidsgivers styringsrett på dette området skal anses for bortfalt.

(50) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(51) **Arbeidsrettens merknader**

(52) Spørsmålet i saken er om Bratseth ensidig kan endre prosenten for bedriftens pensjonsinnskudd fra 5 % til 4,02 % for lønn mellom 1–12 G. Arbeidsretten har kommet til at saksøker må gis medhold og vil bemerke:

(53) Fra 1. januar 2022 ble lov om obligatorisk tjenestepensjon endret slik at arbeidsgiver plikter å innbetale pensjonsinnskudd for lønn mellom 0–1 G. Bratseth betalte på dette tidspunktet pensjonsinnskudd på 5 % av lønn mellom 1–12 G. For å oppfylle det nye kravet til pensjonsinnskudd endret Bratseth pensjonsordningen slik at det ble innbetalt 4,02 % for inntekt fra 0–12 G.

(54) Bedriftens pensjonsinnskudd på 5 % av lønnsinntekt mellom 1–12 G fulgte av protokoll mellom partene 14. juni 2021. Det heter her:

«Sak 1:

Lokale lønnsforhandlinger.

Viser til tariffavtalen Landsoverenskomsten for elektrofag § 3E.

Saken ble drøftet, og en ble enige om følgende:

- Pensjon endres fra 4% til 5%
 - Trinn 1 (0 år) endres til 3 kr, fra 2,24
 - Trinn 4 (11 år) endres til kr 2, fra kr 1,75
- Servicetillegg endres til 5 % av 3A
- ...
- Ferdig oppdatert lønnsavtale opprettes og signeres så fort det lar seg gjøre.»

(55) Partene er uenige om reguleringen av bedriftens pensjonsinnskudd i denne protokollen er en særavtale etter overenskomsten § 3 E.

(56) Slik saksøkers påstand er utformet er det etter rettens syn ikke nødvendig å ta stilling til om protokollen er en særavtale. Etter påstandens punkt 1 krever saksøker dom for at Bratseth er «tariffmessig forpliktet til å innbetale 5 % pensjonsinnskudd for lønn mellom 1–12 G». Etter Arbeidsrettens syn kan det ikke være tvil om at protokollen etablerer en bindende avtale mellom partene og at det som sådan gjelder en tariffmessig forpliktelse mellom dem. Dette kan både utledes av det forutgående tilbudet fra Bratseth under lønnsforhandlingene i 2021, hvor det heter

at «pensjon endres fra 4 % til 5 %», av klubbens etterfølgende aksept og av passusen «ble enige om» i protokollen. Spørsmålet i saken er om avtalen åpner for at Bratseth kan endre denne på bakgrunn av lovendringen som pålegger pensjonsinnbetaling fra første krone. Dette må bero på en tolkning av protokollen. Retten kan ikke se at det har betydning for denne tolkingen om dette er en særavtale eller ikke.

- (57) Det følger av ordlyden i protokollen at bedriftens pensjonsinnskudd skal være 5 %. Det er ikke satt noen inntektsgrense for denne prosentsatsen, hverken oppad eller nedad, eller tatt andre forbehold om pensjonsinnskuddets størrelse.
- (58) Ifølge de saksøkte kan det utledes av forarbeidene til lovendringen fra 2022 at arbeidsgivere som har høyere innskuddsprosent enn lovens minstekrav på 2 % kan gjennomføre endringen ved å redusere prosentsatsen slik Bratseth har gjort. Dette kan åpenbart ikke føre frem. Retten kan ikke se at det er holdepunkter, hverken i forarbeidene eller i loven, for at lovgiver har ment å gripe direkte inn i eksisterende tariffoppliktelse på denne måten.
- (59) De saksøkte har videre anført at protokollen må forstås på bakgrunn av partenes felles forutsetning da den ble etablert. Det fremgår av bedriftens tilbud at kostnadene ved å øke pensjonssparingen fra 4 til 5 % ville utgjøre om lag 370- 400 000 kroner. Et pensjonsinnskudd på 4,02 % for inntekt mellom 0–12 G gir en tilsvarende pensjonssparing som ved 5 % på inntekt mellom 1–12 G.
- (60) Lovendringen fra 2022 etablerte en ny forpliktelse for bedriften til å betale pensjonsinnskudd for inntekt mellom 0–1 G, og en tilsvarende rettighet for de ansatte. Det er et klart utgangspunkt at ny lovgivning ikke griper inn i eksisterende tariffoppliktelse. Etter rettens syn foreligger det derfor ikke grunnlag for å revidere protokollen selv om lovendringen førte til en økt pensjonsforpliktelse for bedriften. Protokollens ordlyd er klar, og det ble ikke tatt noe forbehold om endringer i pensjonslovgivningen ved inngåelsen av avtalen. Dette var ikke helt fjerntliggende da protokollen ble inngått og hadde vært et tema mellom LO og NHO siden lønnsoppgjøret i 2016.
- (61) Retten kan heller ikke se at det var naturlig for klubben å oppfatte den relative verdien av tilbudet til pensjonsinnskudd som et absolutt tak for bedriftens fremtidige utgifter til pensjon. Det er ikke fremlagt bevis i saken som underbygger at en slik forutsetning ble formidlet fra arbeidsgiver. At arbeidsgiver under lønnsoppgjøret

ønsket å vise de ansatte hva denne endringen ville koste bedriften må ha fremstått som naturlig for klubben, og ikke som en forutsetning om et absolutt utgiftstak, jf. ARD-2025-2 avsnitt 49.

- (62) Etter rettens syn kan de saksøkte heller ikke høres med at klubben har godkjent endringen av prosentsatsen. Det fremgår av protokollen fra forhandlingsmøte 3. juni 2022 at klubben ville beholde sparesatsen på 5 %. Tilsvarende kom til uttrykk i de etterfølgende protokollene fra møter mellom partene om dette. Av disse protokollene fremgår det at klubben tidlig koblet inn Ei og It sentralt og at en mulig rettssak var et tema mellom partene. På denne bakgrunn kan det ikke legges særlig vekt på at klubben i et par sammenhenger har uttalt seg på måter som kan skape uklarhet om deres syn på bedriftens handlingsrom på dette området. En slik aksept fra klubbens side vil uansett ikke være bindende for partene i denne saken.
- (63) Ifølge de saksøkte må det foreligge tungtveiende hensyn for å frata bedriften styringsrett i pensjonsspørsmål på grunn av de langsiktige økonomiske forpliktelsene som følger med pensjonsavtaler. Det er vist til flere rettsavgjørelser både fra Høyesterett og Arbeidsretten om dette spørsmålet. Retten kan ikke se at den påberopte rettspraksis er direkte relevant for saken her, hvor det foreligger en klar og uforbeholden tariffoppliktelse om pensjonsinnskuddets størrelse.
- (64) Det følger av dette at saksøker må gis medhold i påstanden punkt 1 og 2. Retten legger til grunn at de saksøkte med et slikt resultat ikke har innsigelser mot påstandens punkt 4 og 5 da dette ikke har kommet til uttrykk hverken i saksforberedelsen eller under hovedforhandlingen. Påstandens punkt 3 er justert siden retten ikke har tatt stilling til om protokollen 14. juni 2021 er en særavtale.
- (65) Retten er etter dette kommet til at saksøker gis medhold i påstanden i sin helhet med ovennevnte justering av punkt 3.
- (66) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

1. Bratseth AS er tariffmessig forpliktet til å innbetale 5 % pensjonsinnskudd for lønn mellom 1–7,1 G.

2. Bratseth AS reduksjon fra 5 % til 4,02 % pensjonsinnskudd for lønn mellom 1–7,1 G er tariffstridig.

3. Bratseth AS plikter å gjenopprette en pensjonsordning og etterinnbetale nødvendig pensjonskapital for å gjenopprette tariffmessig tilstand i samsvar med protokollen av 14. juni 2021, med virkning fra det tidspunkt pensjonsinnskuddet ble redusert fra 5 % til 4,02 % for lønn mellom 1–7,1 G.
4. Bratseth AS plikter å foreta etterbetaling av tapt pensjonsopptjening til berørte medlemmer i den utstrekning det ikke skulle være mulig å gjenopprette det tariffstridige forhold ved etterinnbetaling av pensjonsinnskudd i henhold til påstandens punkt 3.
5. NHO plikter å medvirke til at de tariffstridige forholdene opphører og rettes.